

# Etos Kerja Dosen

Made Pidarta

**Abstract:** In the reform era, the lecturers' work ethos needs to be reformulated. This formulation will give a clearer information about lecturers' behavior in teaching and in other activities so that the efforts to speed up the quality of education in the universities in this era will be easier. The formulation of the lecturers' work ethos is demonstrated by dedication in terms of moral and morale dimensions, problem solving skills, human relationships, participation in educational activities, mastery of subject matters, mastery of learning-teaching procedures, research capabilities, and abilities in conducting community services.

**Kata-kata kunci:** dosen, etos kerja.

Kemajuan ilmu dan teknologi tidak tertahankan, dan arus informasi semakin deras membuat dunia seakan-akan menjadi semakin sempit dalam era globalisasi ini, yang memberi dampak pada semua bidang kehidupan manusia, termasuk bidang pendidikan. Bidang pendidikan ikut termotivasi untuk berbenah diri agar tidak ketinggalan jaman. Introspeksi dan penilaian dilakukan sebagai bahan pengembangan agar pendidikan menjadi lebih relevan dengan tuntutan jaman. Dunia pendidikan Indonesia pun tidak ketinggalan. Para ahli pendidikan sudah mulai mengadakan penyempurnaan-penyempurnaan dalam berbagai aspek pendidikan. Sistem kelembagaan, penyelenggaraan, kurikulum, model belajar dan mengajar, serta kegiatan peserta didik telah dikembangkan agar menjadi lebih relevan dengan kebutuhan pendidikan masa kini.

---

*Made Pidarta adalah dosen Pasca Sarjana Universitas Negeri Surabaya (Unesa).*

Tulisan ini mencoba mengembangkan etos kerja dosen, yang meliputi bagaimana seharusnya penampilan dosen terutama dalam melaksanakan tugasnya di perguruan tinggi masing-masing. Pengembangan dan perumusan etos kerja dosen sangat diperlukan mengingat pekerjaan dosen menempati posisi sentral dalam mewujudkan misi perguruan tinggi. Di samping ditentukan oleh keberhasilan pengelola atau manajer, keberhasilan produksi perguruan tinggi secara kuantitatif dan kualitatif terletak di tangan dosen.

Soehito menyatakan bahwa etos adalah suatu karakter atau watak seseorang dalam memainkan peranannya dalam kegiatan tertentu. Sementara itu Magnis (dalam Zahera, 1998) menyatakan bahwa etos kerja adalah sikap dasar dan kehendak seseorang atau kelompok dalam melakukan pekerjaan. Dalam kamus etos kerja diartikan etika bekerja. Dari pengertian etos kerja di atas yang mengacu kepada kata watak, sikap, kehendak, dan etika dapat dipahami bahwa etos kerja adalah kehendak, sikap, dan watak seseorang atau kelompok yang bersifat etis dalam bekerja. Dengan kata lain, etos kerja adalah kehendak, sikap, dan watak seseorang untuk bekerja dengan baik atau bekerja secara etis.

Kriteria atau perwujudan bekerja dengan baik pada berbagai bidang tidaklah sama. Wujud kerja seorang militer dalam bertempur jauh berbeda dengan wujud kerja seorang perawat. Wujud kerja kedua kelompok ini juga tidak sama dengan wujud kerja petani, pedagang, pemerintah, dan sebagainya, meskipun cara kerja mereka semua baik atau memiliki etos kerja. Khusus etos kerja sebagai dosen akan dibahas pada bagian berikut.

## **KOMPETENSI PROFESIONAL DOSEN**

Ada beberapa tulisan yang mengemukakan kompetensi pendidik, namun hampir semua kompetensi itu bertalian dengan kewajiban pendidik dalam proses pembelajaran. Hal ini dipandang kurang tepat mengingat tugas pendidik, termasuk dosen, tidak hanya bertalian dengan pembinaan dan pembimbingan peserta didik dalam proses pembelajaran. Banyak tugas yang harus mereka lakukan di luar mengajar, antara lain mengembangkan profesi diri sendiri, menciptakan lingkungan dan iklim kerja sama yang harmonis, dan menempa kepribadian agar bisa menjadi contoh.

Untuk mencapai maksud itu, titik tolaknya adalah rumusan tujuan pendidikan tinggi, suatu tujuan lembaga tempat para dosen bekerja. Peraturan Pemerintah RI No. 30 Tahun 1990, pasal 2 menyatakan bahwa tujuan



pendidikan tinggi adalah menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu, teknologi atau seni, menyebarluaskan ilmu, teknologi atau seni yang digunakan untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Dari rumusan tujuan pendidikan tinggi itu dapat ditarik unsur-unsurnya sebagai berikut: menjadi anggota masyarakat yang baik; memiliki kemampuan akademik, dan menciptakan ilmu, teknologi atau seni; memiliki kemampuan profesional, ialah menerapkan ilmu, teknologi atau seni; dapat menyebarluaskan atau mengkomunikasikan ilmu, teknologi atau seni; meningkatkan taraf hidup masyarakat; memperkaya budaya nasional.

Untuk memenuhi keenam unsur tujuan pendidikan itu, dibutuhkan kompetensi profesional dosen. Kompetensi profesional dosen yang diajukan di sini adalah kompetensi moral. Moral menduduki strategi yang utama dalam kehidupan setiap dosen, baik kehidupan ketika bertugas di perguruan tinggi maupun di luar perguruan tinggi. Moral yang baik akan mencerminkan kepribadian yang baik. Seorang pendidik memang dituntut untuk memiliki moral atau pribadi yang baik agar dapat menjadi contoh bagi peserta didik dan bagi warga masyarakat tempat dia berada. Seorang pendidik adalah mendidik melalui pribadinya. Atas dasar moral yang baik pula dosen akan berusaha selalu siap bekerja dengan sebaik-baiknya melaksanakan tugasnya sebagai dosen. Jasrial (1995) menemukan bahwa ada hubungan yang berarti antara keteladanan atasan langsung dan moral kerja. Hasil penelitian ini membenarkan konsep yang mengatakan bahwa keteladanan atau contoh perilaku pendidik sangat berpengaruh terhadap perilaku peserta didik, baik ketika mereka belajar di kelas, di luar kelas, mengerjakan tugas-tugas, maupun melaksanakan kegiatan-kegiatan yang lain. Jadi dosen yang memiliki moral baik akan membantu meningkatkan tata kerja dan belajar peserta didik.

Yang kedua adalah kompetensi mental. Kata *mental* mengacu kepada disiplin, pantang mundur, tanggung jawab, kebulatan tekad, dan akuntabilitas. Ini adalah beberapa sifat pejuang pendidikan yang positif. Mental seperti ini harus dimiliki oleh para dosen. Kompetensi mental ini akan menghalau kebiasaan bekerja asal selesai, menghindar dari risiko, memilih pekerjaan-pekerjaan ringan, takut mengadakan inovasi, tidak mengadakan kreasi baru, dan seterusnya. Jelaslah kompetensi ini sangat bermanfaat

bagi kesempurnaan kerja para dosen, kegairahan belajar para peserta didik dan kemajuan bangsa.

Kedua kompetensi dosen di atas, kompetensi moral dan mental, bertalian dengan aspek tujuan perguruan tinggi menjadi anggota masyarakat yang baik dan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Artinya, kedua aspek tujuan ini akan lebih mudah terealisasi pada diri peserta didik manakala para dosen memiliki moral yang tinggi dan mental yang kuat yang dapat dicontoh oleh peserta didik. Sudah tentu kedua kompetensi ini juga mempengaruhi secara positif semua kegiatan dosen di perguruan tinggi.

Kompetensi profesional dosen yang ketiga adalah kompetensi antarhubungan, suatu kemampuan untuk mengadakan pergaulan dan komunikasi yang lancar. Antarhubungan ini diperlukan oleh para dosen pada sebagian besar kegiatannya, baik di perguruan tinggi maupun masyarakat. Mereka butuh bergaul atau berkomunikasi tentang banyak hal dengan teman-teman sejawat. Mereka juga perlu berkomunikasi dengan para mahasiswa, pegawai, dan anggota-anggota masyarakat ketika melaksanakan tugas di masyarakat. Kepuasan berada atau belajar di lembaga pendidikan pada umumnya tidaklah bertalian dengan skor hasil belajar yang diperoleh, melainkan lebih berkaitan dengan hubungan baik dengan para pendidik, integrasi sosial, kesadaran akan tugas itu sebagai dasar hidup di kemudian hari dan ketertarikan kepada tugas (Ainley, 1994). Hasil penelitian ini menunjang konsep bahwa antarhubungan itu sangat membantu kepuasan belajar para peserta didik. Hasil penelitian lain yang sejalan dengan ini menunjukkan bahwa berta-hannya para peserta didik untuk belajar di lembaga pendidikan sebagian disebabkan oleh perlakuan baik teman-temannya (Imich, 1994). Perilaku baik ini sudah tentu dapat dimotori atau diteladani oleh pendidik atau dosen. Dengan demikian kompetensi antarhubungan diperlukan karena banyak membantu kepuasan bekerja, kepuasan belajar, dan kegiatan-kegiatan lain para penghuni kampus, serta keberhasilan tugas-tugas itu.

Kompetensi pengajaran adalah kompetensi dosen keempat. Kompetensi ini sangat jelas manfaatnya, karena tanpa kompetensi ini para dosen tidak akan dapat mendidik dan mengajar dengan baik. Kompetensi ini mencakup kemampuan memilih dan memperkaya materi pelajaran, mengadakan dan memakai alat-alat pelajaran, menentukan metode pembelajaran yang tepat, mendesain pengalaman belajar, menentukan kegiatan-kegiatan peserta didik, melaksanakan manajemen kelas, dan menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran dan melaksanakannya.



Kompetensi yang kelima adalah kemampuan melakukan penelitian dan mengembangkan ilmu, teknologi, dan seni (IPTEKS). Kompetensi ini sangat berguna bagi kemutakhiran bahan ajar yang akan diberikan agar tidak tertinggal dari negara-negara maju dalam era globalisasi ini. Kompetensi ini juga memacu pengembangan profesi dosen itu sendiri.

Kemampuan mengaplikasikan hasil-hasil penelitian adalah kompetensi dosen yang keenam. Kompetensi ini sebagian besar dimanfaatkan oleh dosen dalam kegiatan-kegiatannya di masyarakat. Para dosen baik secara nonformal maupun melembaga memiliki kewajiban untuk mengabdikan keahliannya dalam pembangunan masyarakat. Bahan-bahan yang digunakan untuk mengabdikan, selain konsep-konsep yang telah dimiliki, adalah hasil-hasil penelitian yang dilakukan sendiri ataupun yang dilakukan oleh orang lain.

Keenam kompetensi tersebut di atas diharapkan dapat membantu para dosen dalam melaksanakan tugas mengembangkan para peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan tinggi, suatu pengembangan yang mencakup ranah afeksi, kognisi, dan psikomotor yang terintegrasi dalam wujud warga negara yang baik yang berkemampuan akademik dan profesional serta peduli kepada kehidupan masyarakat dan kebudayaan nasional.

### **KEGIATAN DOSEN**

Secara garis besar kegiatan dosen meliputi mendidik, mengajar, meneliti, mengembangkan profesi, dan mengabdikan kepada masyarakat. Kegiatan dosen tidak dibagi hanya menjadi tiga bagian sebagaimana dalam tridharma perguruan tinggi, karena unsur mendidik dan mengembangkan profesi kurang mendapat perhatian. Padahal kedua unsur ini sangat perlu dalam pengembangan peserta didik dan dosen. Tanpa dididik dengan baik besar kemungkinan akan muncul intelektualisme lulusan perguruan tinggi yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu tetapi tidak dibarengi oleh perkembangan moral dan mental yang memadai. Kualitas lulusan seperti ini dapat berbahaya bagi masyarakat atau bangsa. Sementara itu profesi dosen mutlak perlu dikembangkan agar dapat melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan zaman.

*Mendidik* bukanlah sekadar memberi nasehat, petunjuk, mendorong agar rajin belajar, memberi motivasi, menjelaskan sesuatu atau ceramah, melarang perilaku tidak baik, dan menganjurkan atau menguatkan perilaku yang baik. Lebih dari itu, mendidik adalah membuat kesempatan dan menciptakan situasi yang kondusif agar peserta didik sebagai subjek dapat

berkembang sendiri. Mendidik adalah upaya membuat peserta didik mau dan dapat belajar atas dorongan diri sendiri untuk mengembangkan bakat, pribadi, dan potensi-potensi lainnya secara optimal (Pidarta, 1997).

Pengertian mendidik itu memberi petunjuk bahwa perkembangan peserta didik, terutama kepribadiannya, bukanlah karena dorongan dari luar, melainkan karena perkembangan dari dalam diri peserta didik sendiri. Hanya perkembangan kepribadian termasuk moral dan mental seperti inilah yang bertahan lama, mendarah daging, karena dikembangkan secara penuh kesadaran, pemahaman, dan penghayatan oleh peserta didik sendiri. Kepribadian yang berkembang dengan cara ini akan melekat terus sampai peserta didik lulus dan bekerja di masyarakat.

Dalam mengkonsepkan kembali pembelajaran para peserta didik, Weingartner (1994) juga menerangkan pembentukan watak peserta didik, tidak hanya mempertajam pikiran mereka. Hill (1991) juga mengingatkan bahwa pembelajaran harus pula memberi kesempatan kepada peserta didik untuk memiliki pengetahuan tradisional yang dapat membentuk nilai-nilai baru, memberikannya secara simpatik kepada persepsi dan perasaan mereka, mengembangkan pikiran kritis sehingga dapat menghargai nilai-nilai, dan melatih keterampilan dalam mengambil keputusan dan kemampuan bernegosiasi tentang nilai-nilai.

Menurut Natale (1991) mengembangkan kepribadian dapat dilakukan dengan salah satu cara berikut. Pertama-tama dengan pendekatan nonpartisipan, yaitu bukan bersumber dari nilai-nilai yang telah ada, melainkan dari hasil pemikiran murni peserta didik. Dalam hal ini peserta didik sendiri akan menemukan nilai-nilai yang berharga bagi dirinya. Kedua, dengan metodologi, yaitu dengan menggerakkan peserta didik secara efektif untuk mendapatkan jawaban tentang nilai-nilai yang akan dicari. Cara kedua ini sejalan dengan pengertian mendidik yang dikemukakan di atas, bahwa pendidik hanya menyiapkan wahana tempat peserta didik menemukan sendiri nilai-nilai yang dicari.

Kegiatan dosen yang kedua adalah *mengajar* yang sering diartikan membimbing para peserta didik belajar tentang berbagai bidang studi. Kegiatan mengajar sudah biasa dilakukan oleh dosen karena pekerjaan utama mereka sampai saat ini adalah mengajar. Akan tetapi hal penting yang ditekankan dalam mengajar adalah untuk mendapat prestasi kognisi yang optimal. Tujuan ke satu arah yang sempit ini tidak dapat dibenarkan oleh teori pendidikan. Keberhasilan belajar peserta didik harus diukur dari pemi-



likan sikap suka belajar, pemahaman tentang cara belajar, pemilikan rasa percaya diri, kecintaan akan prestasi tinggi, pemilikan etos kerja, produktivitas dan kreativitas, dan kepuasan akan sukses yang dicapai (Pidarta, 1997). Pemakaian kriteria hasil belajar seperti ini sekaligus akan mendorong peserta didik untuk berusaha mencapai perkembangan atau prestasi kognisi yang tinggi.

*Meneliti* merupakan kegiatan dosen yang ketiga. Sama halnya dengan mengajar, meneliti pun sudah biasa dilakukan oleh dosen, hanya intensitasnya tidak sebesar kegiatan mengajar. Meneliti lebih bersifat memilih dibandingkan mengajar yang merupakan suatu keharusan. Lagi pula kesempatan meneliti sebagian besar diperoleh karena kemampuan bersaing dalam merebut dana penelitian. Karena itu ada sejumlah dosen yang merasa enggan meneliti, meskipun hal itu merupakan kewajiban baginya. Untuk mereka ini dibutuhkan kiat tertentu untuk mendorong motivasi mereka dalam kegiatan melaksanakan penelitian. Kegiatan meneliti adalah jalan yang paling utama untuk mengembangkan IPTEKS. IPTEKS itu sendiri merupakan inti pengajaran dalam era reformasi dan globalisasi ini. Jika penelitian tidak dilakukan, dikhawatirkan IPTEKS tidak akan berkembang di negara ini. Bangsa Indonesia hanya akan mampu mengkonsumsi IPTEKS dari luar negeri yang belum tentu cocok diterapkan di sini. Apabila ini terjadi, bangsa Indonesia akan tetap tertinggal dari negara lain dan tidak memiliki identitas diri sebagai bangsa. Gambaran negatif seperti ini perlu diantisipasi agar tidak terjadi. Karena itu, semangat dan kemampuan meneliti para dosen perlu digalakkan.

Kegiatan lainnya sebagai kegiatan dosen yang keempat adalah *mengembangkan profesi*. Ciri-ciri profesi menurut Pidarta (1997) adalah: pilihan terhadap jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat sebagai panggilan hidup orang yang bersangkutan; telah memiliki ilmu, pengetahuan, dan keterampilan khusus yang bersifat dinamis dan terus berkembang; ilmu, pengetahuan, dan keterampilan khusus di atas diperoleh melalui studi dalam waktu yang lama di perguruan tinggi; memiliki otonomi dalam bertindak ketika melayani klien; mengabdikan kepada masyarakat atau klien, bukan untuk mendapatkan keuntungan uang; tidak mereklamekan keahliannya untuk mendapatkan klien; menjadi anggota organisasi profesi yang menentukan persyaratan penerimaan para anggota, membina profesi anggota, mengawasi perilaku anggota, memberi sanksi, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota; memiliki kode etika profesi; memiliki kekuatan dan

status yang tinggi sebagai ahli yang diakui oleh masyarakat; dan berhak mendapatkan imbalan yang layak.

Dari ciri penting profesi itu, yang patut diwujudkan antara lain adalah meningkatkan motivasi untuk menjadi dosen yang baik, pemilikan ilmu yang memadai yang terus dikembangkan, mampu bertindak otonom dalam melayani peserta didik, dan bekerja tidak demi uang. Dari sini tampak bahwa meningkatkan motivasi dan bekerja tidak demi uang merupakan modal utama untuk mampu mengembangkan profesi. Motivasi ini dapat ditingkatkan melalui latihan-latihan. Dari motivasi inilah akan muncul niat untuk belajar terus-menerus meningkatkan ilmu yang dimiliki sehingga dosen mampu bertindak secara mandiri dalam membimbing peserta didik belajar.

Memang ada sekelompok orang yang meragukan profesi pendidik karena beragamnya latar belakang orang yang dapat melaksanakan tugas mendidik (ISPI, 1991). Sekilas tampak bahwa hampir semua orang mampu mendidik. Akan tetapi jika digunakan pengertian mendidik seperti yang diuraikan di muka, yaitu menyiapkan lingkungan belajar sedemikian rupa sehingga peserta didik tergerak hatinya untuk belajar atas dorongan sendiri untuk mengembangkan diri, maka hanya ahli pendidikanlah yang mampu melakukannya. Dengan demikian keragu-raguan di atas dapat diatasi. Di samping itu ISPI (1991) juga mengatakan bahwa profesi pendidikan dijamin keberadaannya secara hukum, dalam arti kegiatan mendidik hanya dapat dilaksanakan oleh tenaga pendidik yang memiliki kewenangan mengajar, yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar.

Kegiatan dosen lainnya adalah melakukan *pengabdian kepada masyarakat* sebagai salah satu tugas tridharma perguruan tinggi. Kegiatan ini merupakan salah satu upaya untuk merealisasikan fungsi perguruan tinggi sebagai agen pembaharuan masyarakat. Perguruan tinggi berada di masyarakat dan untuk masyarakat. Karena itu pengabdian kepada masyarakat oleh para dosen tidak dapat diabaikan.

## ETOS KERJA DOSEN

Etos kerja dosen dijabarkan dari kompetensi dan kegiatan-kegiatan dosen, suatu wujud bekerja secara etis atau bekerja dengan baik yang mencerminkan keenam kompetensi dosen serta kelima kegiatan utama dosen di perguruan tinggi. Kebutuhan akan pengembangan etos kerja sangat mendesak karena, menurut hasil penelitian internasional seperti dikemukakan



oleh Amien Rais (1996), bangsa Indonesia dikategorikan sebagai bangsa yang tidak memiliki etos kerja. Bangsa Indonesia dinyatakan pula sebagai bangsa nomor tiga termalas serta tidak efisien bekerja di antara 42 negara termalas di dunia. Menyadari kondisi ketenagakerjaan di negara ini, maka rumusan etos kerja beserta pembinaan terhadap tenaga kerja tidak dapat ditunda-tunda lagi. Semua lembaga pendidikan baik jalur sekolah maupun jalur luar sekolah perlu menyadari hal ini. Mulai dari SD sampai dengan perguruan tinggi perlu menaruh kepedulian terhadap hal ini.

Sebagai rintisan dapat dimulai dengan merumuskan etos kerja dosen, yang kemudian diikuti dengan pembinaan atau penanaman etos itu pada para dosen di perguruan tinggi. Cara ini bersifat strategis terutama kalau dikaitkan dengan peran perguruan tinggi sebagai pembentuk tenaga guru dan tenaga kerja. Sebagai pembentuk tenaga guru, perguruan tinggi diharapkan dapat menghasilkan guru-guru yang memiliki etos kerja tinggi, dan sebagai pembentuk tenaga kerja, diharapkan dapat menyiapkan tenaga kerja, baik yang semi ahli dan yang ahli dengan mewarisi etos kerja para dosennya.

Laporan penelitian Barto dan Mudjiarto (1997) yang mengungkapkan etos kerja dosen memakai 31 butir instrumen. Butir-butir itu setelah dianalisis ternyata mengacu kepada enam indikator, yaitu dedikasi, partisipasi, penguasaan bahan, kemampuan mengajar, kemampuan meneliti, dan aktivitas pengabdian kepada masyarakat. Keenam indikator ini apabila dikaitkan dengan penjelasan kompetensi dan kegiatan dosen tersebut di atas ternyata belum mencukupi. Agar dapat menjangkau semua kompetensi dan kegiatan itu, indikator-indikator di atas perlu ditambah indikator pemecahan masalah dan antarmubungan sebagai indikator kedua dan ketiga setelah dedikasi.

Indikator dedikasi mencakup aspek moral yang terdiri dari berprilaku baik, membina perilaku peserta didik, bekerja secara cermat, bergairah, dan mengabdikan kepada peserta didik. Aspek mental terdiri dari berdisiplin, pantang mundur, bulat tekad, bertanggungjawab, dan memiliki akuntabilitas. Indikator pemecahan masalah terdiri dari kemampuan memecahkan masalah pengajaran, perilaku peserta didik, keuangan, dan sebagainya, dan kemampuan bertindak secara otonom.

Indikator antarmubungan terdiri dari kemampuan bermasyarakat, bergaul, berkomunikasi, memiliki rasa toleransi, dan kesetiaan kepada atasan dan teman sejawat. Indikator partisipasi terdiri dari partisipasi dalam segala

kegiatan, kemampuan bekerja sama, kemampuan memimpin, dan kreativitas. Indikator penguasaan bahan ajar terdiri dari kemampuan memilih dan memperkaya bahan ajar, kemampuan menulis buku, diktat, dan makalah, serta kegiatan belajar secara kontinu. Indikator pembelajaran terdiri dari kemampuan mengadakan dan memakai alat-alat pembelajaran, menentukan metode pembelajaran yang tepat, mendesain pengalaman belajar, menentukan kegiatan pembelajaran yang tepat, melaksanakan manajemen kelas, dan memilih alat serta melaksanakan evaluasi. Sementara itu indikator kemampuan meneliti terdiri dari pembuatan proposal, melakukan kajian pustaka, melakukan penelitian, mengembangkan IPTEKS, dan menulis artikel. Yang terakhir, indikator pengabdian kepada masyarakat terdiri dari pembuatan proposal, mentransfer ilmu, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa etos kerja dosen didukung oleh kemampuan dalam pengembangan afeksi, kognisi dan psikomotor. Hal ini dapat dimaklumi karena motor penggerak kegiatan seseorang adalah afeksi orang bersangkutan. Sutermeister memperkuat pendapat ini dengan menyatakan bahwa produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu kemampuan dan motivasi. Dengan kata lain, produktivitas kerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi (Hartati, 1995).

Penjelasan di atas mengisyaratkan perlu adanya keseimbangan pengembangan faktor afeksi, kognisi dan psikomotor. Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian Goleman (1995) yang mengatakan IQ (*Intelligence Quotient*) tidak menentukan prestasi kerja seseorang, melainkan ditentukan oleh EQ (*Emotional Quotient*), maka pengembangan afeksi perlu lebih diutamakan daripada pengembangan kognisi. Dikatakan lebih lanjut bahwa IQ hanya menyumbang 20% terhadap kesuksesan, selebihnya didukung oleh latar belakang sosial, keberuntungan dan EQ.

Dengan demikian pembentukan etos kerja dosen memerlukan pengembangan afeksi yang lebih intensif, terutama yang bertalian dengan ciri-ciri EQ tinggi seperti empati, optimisme, pengendalian impuls, kesadaran serta pengendalian diri, dan mudah bekerjasama (Goleman, 1995). Pembentukan atau peningkatan etos kerja dosen ini dapat dilakukan dengan penataran, pertemuan ilmiah, dan diskusi secara berkala yang dibimbing oleh para manajer perguruan tinggi bersama para dosen senior yang telah memiliki etos kerja. Pembinaan ini selalu dikaitkan dengan hasil pengamatan terhadap perilaku dosen sehari-hari sebagai balikan bagi perbaikan perilaku atau etos kerja lebih lanjut.



Pembinaan etos kerja calon dosen akan berlangsung secara bersama-sama dengan calon tenaga ahli atau tenaga terampil lainnya sebagai lulusan perguruan tinggi. Pembinaan ini menyatu dengan kegiatan-kegiatan mereka mempelajari pelbagai bidang studi. Artinya, tidak perlu ada bidang studi khusus yang akan mendukung pembentukan etos kerja. Pengembangan afeksi atau EQ ini disisipkan pada semua bidang studi. Setiap ada kesempatan ketika dosen mengajar itulah etos kerja dikembangkan. Perilaku etos kerja ini juga harus diperhatikan ketika mahasiswa istirahat atau mengerjakan tugas-tugas lain di luar perkuliahan.

Pendidikan yang dilakukan seperti di atas bukan saja akan melahirkan keluaran (*output*) yang berkualitas, tetapi juga akan memberikan hasil (*outcome*) yang berkualitas. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak cukup diukur dari keluarannya, melainkan juga dinilai dari hasil (*outcome*)nya. Stotland dan Canon mengatakan bahwa dampak pendidikan tidak hanya dilihat dari kinerja pada waktu mahasiswa lulus, tetapi juga dari potensinya untuk berkembang di kemudian hari (Sutjipto, 1995). Pembentukan etos kerja akan mampu membuat para lulusan mengembangkan profesi atau kemampuannya secara berkelanjutan sebagai ciri *outcome* yang berkualitas.

Pembentukan etos kerja di perguruan tinggi akan membantu pemberdayaan manusia dalam rangka membentuk manusia unggul dan masyarakat madani. Yang disebut manusia unggul adalah manusia yang kreatif, berwiraswasta, selalu resah terhadap keberadaan yang kurang menentu, produktif dan inovatif (Tilaar, 1997). Masyarakat madani adalah masyarakat yang dihuni oleh manusia-manusia unggul tersebut, yang sangat menghargai kualitas, memberi kebebasan memilih, mampu bersaing, dan bermoral.

## PENUTUP

Uraian tentang kompetensi dosen yang dihubungkan dengan upaya mencapai tujuan pendidikan tinggi dan berbagai kegiatan dosen, dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan tentang etos kerja dosen memiliki beberapa indikator. Dedikasi mencakup moral dan mental. Kemampuan memecahkan masalah terdiri dari kemampuan memecahkan segala masalah pengajaran, perilaku peserta didik, keuangan, dan seterusnya, dan kemampuan bertindak secara otonom. Antarhubungan terdiri dari kemampuan bermasyarakat, bergaul, berkomunikasi, memiliki rasa toleransi, dan kesetiaan kepada atasan serta teman sejawat. Berpartisipasi terdiri dari berpartisipasi dalam segala kegiatan, kemampuan bekerjasama, kemampuan

memimpin, dan kreativitas. Penguasaan bahan ajar terdiri dari kemampuan memilih dan memperkaya bahan ajar, kemampuan menulis makalah, diktat, dan buku teks, dan kegiatan belajar secara kontinu. Pembelajaran terdiri dari kemampuan menyatakan dan memakai sumber belajar, menentukan metode pembelajaran yang tepat, mendesain pengalaman pembelajaran, menentukan kegiatan pembelajaran, melaksanakan manajemen kelas, dan memilih alat serta melaksanakan evaluasi. Kemampuan meneliti terdiri dari pembuatan proposal, kajian pustaka, melakukan penelitian, mengembangkan IPTEKS, dan menulis artikel hasil penelitian. Pengabdian kepada masyarakat terdiri dari pembuatan proposal, mentransfer ilmu, dan memberi layanan kepada masyarakat.

Pembentukan etos kerja dosen dapat terlaksana apabila para guru besar dan para manajer perguruan tinggi menjadi contoh pemilikan etos kerja. Mereka harus memberi pembinaan kepada para dosen dalam bentuk penataran, pertemuan ilmiah, dan diskusi, serta pembenahan terhadap perilaku sehari-hari agar etos kerja dosen meningkat. Tes pengangkatan perlu mengikutsertakan ciri-ciri etos kerja, dan etos kerja perlu ditetapkan sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ainley, J. 1994. Students and Their Primary School. *Lupsa Journal*. Vol. 1, No. 2, hlm. 7.
- Barto, dan Mudjiarto. 1997. *Hubungan IPK dengan Etos Kerja*. Laporan penelitian tidak diterbitkan. Surabaya: Lembaga Penelitian IKIP Surabaya.
- Goleman, D. 1995. Hasil Penelitian tentang IQ dan EQ. *Jawa Pos*, 9 Oktober.
- Hartati, S. 1995. *Identifikasi Penempatan dan Kebutuhan Lapangan Akan Luhutan Administrasi Pendidikan di DI Yogyakarta dan Jawa Tengah*. Makalah pada Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan di Padang, tanggal 30, 31 Agustus dan 1 September.
- Hill, B.V. 1991. *Values Education in Australian Schools*. Victoria: Australian Council for Educational Research.
- Imich, A. 1994. Exclusions from School: Current Trends and Issues. *Educational Research*, Vol. 36, No. 1, hlm. 10.
- ISPI. 1991. Meningkatkan Profesionalisasi Tenaga Kependidikan Khususnya Memantapkan Jabatan Fungsional Guru. *Jurnal Pendidikan*, No. 4, hlm. 42 dan 45.
- Jasrial. 1995. *Peranan Keteladanan Atasan Langsung dan Kejelasan Tugas terhadap Moral Kerja Pegawai IKIP Padang*. Laporan penelitian tidak diterbitkan. Padang: Lembaga Penelitian IKIP Padang.



- Natale, S.M., dan Wilson, J.B. 1991. *Central Issues in Moral and Ethical Education*. New York: University Press of America.
- Pidarta, M. 1997. *Landasan Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rais, A. 1996. Data Segi Litbang Eropa. *Jawa Pos*, 13 Januari.
- Sutjipto. 1995. *Eksistensi Program Manajemen Pendidikan dalam Konstelasi Pendidikan Nasional*. Makalah pada Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan di Padang tanggal 30, 31 Agustus dan 1 September.
- Tilaar, H.A.R. 1997. *Inovasi Pendidikan Tinggi untuk Berpartisipasi dalam Masyarakat Kompetitif Era Globalisasi*. Makalah pada pertemuan ilmiah di Surabaya.
- Weingartner, R.H. 1994. Between Cup and Lip, Reconceptualizing Education as Student Learning. *Educational Record*. Vol. 75 No. 1, hlm. 15.
- Zahera Sy. 1998. Pembinaan yang Dilakukan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru-guru SD. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 5, No. 2, Mei 1998, hlm. 118.
- DAFTAR PUSTAKA
- Aisyah, I. 1994. *Students and Their Primary School*. Jakarta: Jilid 1, No. 1, hlm. 2.
- Bano dan Mubandho. 1997. *Hubungan PK dengan Etos Kerja*. Laporan penelitian tidak diterbitkan Surabaya: Lembaga Penelitian IKIP Surabaya.
- Goleman, D. 1995. Hasil Penelitian tentang IQ dan EQ. *Jawa Pos*, 9 Oktober.
- Hartono, S. 1995. Identifikasi Persepsi dan Kepribadian Lapangan Kerja Lulusan Administrasi Pendidikan di DI Yogyakarta dan Jawa Tengah. Makalah pada Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan di Padang, tanggal 30, 31 Agustus dan 1 September.
- Hill, E.V. 1997. *Values Education in American Schools*. Victoria: Australian Council for Educational Research.
- Imhof, A. 1994. *Educational Team School: Current Trends and Issues*. *Educational Research*, Vol. 36, No. 1, hlm. 10-20.
- Iskandar, M. 1991. *Menjadi Akademi Profesional Tenaga Kependidikan*. *Konstitusi*, No. 4, hlm. 45.
- Iskandar, M. 1995. *Manajemen Fungsional Guru*. *Jurnal Pendidikan*, No. 4, hlm. 45.
- Jahid, 1995. *Persepsi Kependidikan*. *Jurnal Pendidikan*, No. 4, hlm. 45.
- Wahid, M. 1997. *Etos Kerja Pegawai IKIP Padang*. Laporan penelitian tidak diterbitkan Padang: Lembaga Penelitian IKIP Padang.